

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนความผูกพันของบุคลากรในองค์การหน่วยงานกำกับ ของภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

Human resource management to support personnel engagement
in a government regulatory organization in Bangkok

รสสุคนธ์ นาคภิบาล (ROSSUKON NAKPIBAL)¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานในกำกับของภาครัฐ ด้านการสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา แรงงานสัมพันธ์ การบริหารค่าตอบแทน และการบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงาน 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานกำกับของภาครัฐ ด้านความคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และด้านจิตใจ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรหน่วยงานกำกับของภาครัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากร จำนวน 355 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานกำกับของภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา แรงงานสัมพันธ์ การบริหารค่าตอบแทน และการบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงาน (2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณา รายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความผูกพันด้านความคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านจิตใจ และ (3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานกำกับของภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง ($r=0.738$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันขององค์กร ภาครัฐ กรุงเทพมหานคร

Abstract

The purposes of this research were 1) to examine the human resource management practices of an agency under government supervision in areas such as recruitment and selection, training and development, labor relations, compensation management, and performance management; 2) to study the employee organizational commitment within the government-supervised agency in terms of continuance commitment, normative commitment, and affective commitment; and 3) to investigate the relationship between human resource management and employee organizational commitment within the government-supervised agency. The sample group for this study consisted of 355 employees by stratified random sampling. The research utilized a

¹ ฝ่ายยุทธศาสตร์นโยบายแผน และงบประมาณ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (Strategy, Policy, plan and Budgeting Department, Chulabhorn Royal College) E-mail: r.nakpiba@gmail.com.

questionnaire with a reliability coefficient of 0.93. Statistical analyses included frequency distribution, percentages, means, standard deviations, and Pearson's correlation.

The research findings indicated that (1) the overall human resource management practices of the government-supervised agency in Bangkok were rated as high, with high scores in all aspects, including recruitment and selection, training and development, labor relations, compensation management, and performance management; (2) employee organizational commitment, as a whole, was also at a high level, with high scores in all dimensions, including continuance commitment, normative commitment, and affective commitment; and (3) there was a significant positive relationship ($r=0.738$) between human resource management and employee organizational commitment within the government-supervised agency in Bangkok, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Human Resource Management, Employee Engagement, Government Sector, Bangkok

วันที่รับบทความ: 22 ตุลาคม 2566 วันที่แก้ไขบทความ : 22 ธันวาคม 2566 วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 22 ธันวาคม 2566

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญช่วยนำพาองค์กรสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่วางไว้ (Kanda Chanyam, 2013) โดยคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนามุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีวินัยใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนฟันเฟืองในการขับเคลื่อนนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี (Lawan Kejima, 2018) โดยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพด้วยค่าตอบแทน การจูงใจพนักงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Kwanruen Montob, 2019; Patchara Nonthasinont, 2019) ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความรัก ความภูมิใจ การยอมรับ และยึดมั่นในจุดหมายขององค์กร (Anudit Thanchaiyakorn, 2019) ผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรต่ำ และปัญหาการลาออกของบุคลากรจะลดลง (Natthaphan Kecharanan, 2004; Thananan Thasujai, 2005; Papada Kanchanaphan, 2014) โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจ (Narathip Watthanaphab and Prareena Kasai, 2020) การสร้างความผูกพันบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา และการดำรงอยู่รวมถึงการทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้บุคลากรอยู่กับองค์กรให้ยาวนานพร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Wachirawat Ngamlamom, 2015) โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครดำเนินงานทางวิชาการและวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมการแพทย์ และการสาธารณสุขเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ ซึ่งพบปัญหาการทำงานด้านบุคคลไม่มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของบุคลากร เป็นอุปสรรคต่อการเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน ทำให้อัตราการลาออกของบุคลากรสูง บุคลากรไม่มีความทุ่มเทในการทำงาน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนความผูกพันของบุคลากรในองค์กรหน่วยงานกำกับของภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานในกำกับของภาครัฐ ด้านการสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา แรงงานสัมพันธ์ การบริหารค่าตอบแทน และการบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานกำกับของภาครัฐ ด้านความคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และด้านจิตใจ

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรหน่วยงานกำกับของภาครัฐ

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ตัวแปรที่ศึกษา

(1) ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้
ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา แรงงานสัมพันธ์ การบริหารค่าตอบแทน และการบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงาน

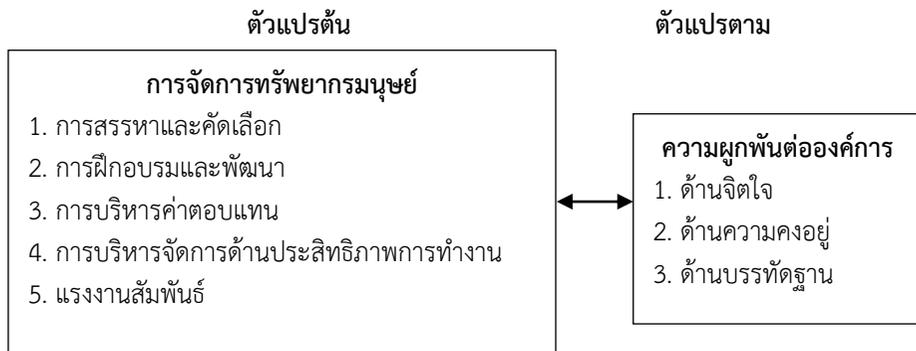
(2) ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และด้านจิตใจ

1.3.2 ระยะเวลาในการศึกษาเดือนพฤษภาคม 2566 - เดือนสิงหาคม 2566

1.4 สมมติฐานการวิจัย

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานกำกับของภาครัฐ

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. แนวคิดทฤษฎี

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มอนดี, โนว์ และพรีร์โมซ์ (Mondy, Noe & Premeaux, 1995 : 5) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management) หมายถึง การปฏิบัติและนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้

2.1.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการและสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ซึ่งในการวางแผน

ทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการออกแบบงานการวิเคราะห์งานก่อน โดยการออกแบบงาน (Job Design) เป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้างงานและการออกแบบกิจกรรมการทำงานเฉพาะอย่างของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Byars & Rue, 1997 : 84) และการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน (Ivancevich, 1998 : 708) เป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะหน้าที่และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานแรงงานหนึ่งขององค์การ (Mondy, Noe & Premeaux, 1999 : GL-5)

2.1.2 การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์การซึ่งใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถและมีทัศนคติที่องค์การต้องการมาสมัครในตำแหน่งงานที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ (Ivancevich, 1998: 711)

2.1.3 การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์การและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการโดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้มาสมัคร (Mondy, Noe & Premeaux, 1999: GL-8)

2.1.4 การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Byars & Rue, 1997 : 712) หรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน (Mondy, Noe & Premeaux, 1999 : GL-9) ส่วนการพัฒนา (Development) เป็นการจัดหาความรู้การทำให้พนักงานมีความรู้มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต

2.1.5 ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (Compensation and Benefits) ผลตอบแทน (Compensation) เป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน (Ivancevich, 1998 : 705) ประกอบด้วย ค่าจ้างเงินเดือน โบนัสสิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น ๆ ส่วนผลประโยชน์ (Benefits) เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับซึ่งเป็นผลการจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์การ (Byars & Rue, 1997 : 531) เช่น การประกันชีวิตสุขภาพและท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล แบ่งกำไรแผนการศึกษา การให้ส่วนลดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท เป็นต้น

2.1.6 ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) ความปลอดภัย (Safety) เป็นความคุ้มครองของพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน (Mondy, Noe & Premeaux, 1999 : GL-8) สุขภาพ (Health) เป็นสภาพด้านร่างกายจิตใจและสังคม (Ivancevich, 1998 : 709)

2.1.7 พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ พนักงาน (Employees) เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่งเพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้างนั่นเองแรงงานสัมพันธ์ (Labor relations) (Ivancevich, 1998 : 709)

2.1.8 การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงาน (Performance appraisal) เป็นกระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น การบันทึกผลลัพท์ การติดต่อสื่อสารกลับไปยังพนักงานซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารโดยตรงและพนักงาน

จากข้อมูลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resources management : HRM) ผู้วิจัยประยุกต์กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวการปฏิบัติงานของหน่วยงานกำกับของภาครัฐ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mondy, Noe & Premeaux (1999) ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงาน และแรงงานสัมพันธ์

2.2 แนวคิดของความผูกพันในองค์กร

Allen & Myer (1990) ได้อธิบายความผูกพันในองค์กรเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological State) ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 ด้านได้แก่

2.2.1 ความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร หากสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เมื่อใดที่พนักงานยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานนั้นจึงมีระดับ

ความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจสูงและมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรเพราะเขายึดมั่นต่อองค์กรและปรารถนาที่จะทำเป้าหมายขององค์กรให้สำเร็จ อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจเป็นอารมณ์ดึงดูดให้พนักงานมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร

2.2.2 ความผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่ เป็นการเน้นทางพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กรนั้นเมื่อพนักงานมีความผูกพันในองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่คงเส้นคงวาในการทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่ต้องการโยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับตัวแล้วถึงผลลัพธ์ได้

2.2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นการมองความผูกพันในองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กร และสังคมจรรยาบรรณหรือจิตใต้สำนึกบุคคลจะรู้สึกว่าเขาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันในองค์กรจงรักภักดีต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องเหมาะสม ที่จะทำเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานที่อยู่ในรูปแบบของพันธะทางใจ และมีความรู้สึกว่าคุณต้องรับผิดชอบต่อองค์กร จึงส่งผลให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงานกำกับของภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3,200 คน (งานบุคคลหน่วยงานกำกับของภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในหน่วยงานกำกับของภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร สูตรการคำนวณของKrejcie & Morgan(1970) ค่าความเชื่อมั่น 95 % ค่าความคลาดเคลื่อน 5 % ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 355 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามในการจัดเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) จำนวน 5 องค์ประกอบ การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา แรงงานสัมพันธ์ การบริหารค่าตอบแทน และการบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดของ Alen & Meyer (1993) ประกอบด้วย ด้านความคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และด้านจิตใจโดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

3.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยโดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

3.3.1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามครอบคลุมเนื้อหาการวิจัย

3.3.2 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องให้มีความสมบูรณ์และถูกต้องเนื้อหาโดยเทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) นำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า .67 ขึ้นไป

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรในหน่วยงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1978) โดยมีค่าความเชื่อมั่น การจัดการทรัพยากรมนุษย์เท่ากับ .93 และความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .98

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์หน่วยงานกำกับของภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครเป็นกลุ่มตัวอย่างในการจัดเก็บข้อมูลโดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเลือกตัวอย่างแบบ

สะดวก (Convenience Selection) เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนมาแล้วจัดระบบข้อมูลนำไปคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 องค์ประกอบ การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา แรงงานสัมพันธ์ การบริหารค่าตอบแทน และการบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงาน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และด้านจิตใจ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4) วิเคราะห์สมมติฐาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานกำกับของภาครัฐ สถิติที่ใช้ คือ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

4. สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	\bar{x}	S.D.	ระดับ
การสรรหาและคัดเลือก	3.58	.65	มาก
การฝึกอบรมและพัฒนา	3.58	.77	มาก
การบริหารค่าตอบแทน	3.43	.62	มาก
การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงาน	3.35	.63	มาก
แรงงานสัมพันธ์	3.45	.65	มาก
การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม	3.48	.54	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.48$, S.D.=.54) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ($\bar{x}=3.58$, S.D.=.65) และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{x}=3.58$, S.D.=.77) รองลงมาคือด้านแรงงานสัมพันธ์ ($\bar{x}=3.45$, S.D.=.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านการบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{x}=3.35$, S.D.=.63)

ตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ความผูกพันด้านจิตใจ	3.49	.66	มาก
ความผูกพันด้านความคงอยู่	3.54	.74	มาก
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.52	.60	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.52	.60	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.52$, SD=.60) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความผูกพันด้านความคงอยู่ ($\bar{x}=3.54$, SD=.74) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{x}=3.52$, SD=.60) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{x}=3.49$, SD=.66)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานกำกับของภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ \ ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านจิตใจ (Y_1)	ด้านการคงอยู่ (Y_2)	ด้านบรรทัดฐาน (Y_3)	(Y_{HRM})
ด้านการสรรหาและการคัดเลือก (X_1)	0.589	0.468	0.265	0.495
ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (X_2)	0.701	0.614	0.455	0.656
ด้านการบริหารค่าตอบแทน (X_3)	0.605	0.389	0.586	0.575
ด้านการบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงาน (X_4)	0.617	0.426	0.590	0.596
ด้านแรงงานสัมพันธ์ (X_5)	0.645	0.502	0.683	0.668
(X_{BIN})	0.780	0.598	0.627	0.738

** $p < .01$

จากตารางที่ 3 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานกำกับของภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=0.738$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันทุกคู่ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนามีความสัมพันธ์ด้านจิตใจ (Y_1) มีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r=0.701$) รองลงมาคือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Y_3) มีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r=0.683$) และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนามีความสัมพันธ์ด้านจิตใจ (Y_2) มีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r=0.614$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้นสามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานในกำกับของภาครัฐ

ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูงในการทำงานมีแนวคิดสร้างงานวิจัยเพื่อสนับสนุนประเทศจึงให้ความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา และแรงงานสัมพันธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Patcharin Chantrasuk and Pornsak Sucharitarak (2022) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Natwara Chomkaew (2017) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานกำกับของภาครัฐ

ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เกี่ยวข้องกับการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมคงเส้นคงวาในการทำงานของบุคลากรและมีความจงรักภักดีและเต็มใจอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์กรซึ่งเป็นความผูกพันที่บุคลากรมีต่อการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Lalita Channgam (2016) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องต่อแนวคิดของ Supachai Rungcharoensukri (2015) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรหน่วยงานกำกับของภาครัฐ

จากการวิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานกำกับของภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.738$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายความว่าเมื่อองค์การมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้นตามด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรหน่วยงานกำกับของภาครัฐมีความสัมพันธ์ทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมช่วยให้องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Patcharin Chantrasuk and Pornsak Sucharitarak (2022) พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

6.1.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดดังนั้นผู้บริหารควรมีเกณฑ์การประเมินผลงานตามความสามารถของบุคลากรโดยยึดแผนการพัฒนาบุคลากรและให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานให้เป็นส่วนหนึ่งของการเลื่อนตำแหน่งงานและการขึ้นเงินเดือน

6.1.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงาน และสร้างความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานจะส่งผลต่อความเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้แก่องค์กร

6.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนากับความผูกพันด้านจิตใจและด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารควรเล็งเห็นถึงการยึดมั่นของบุคลากรและมุ่งมั่นการทำงานและดึงดูดให้บุคลากรทำงานในองค์กรแห่งนี้อย่างเต็มที่ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ระดับสูง สะท้อนถึงจิตใต้สำนึกของบุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อหาข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพื่อนำข้อมูลที่ได้ออกไปใช้ในการวิเคราะห์วางแผนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันสืบต่อไป

6.2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

7. องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา แรงงานสัมพันธ์โดยสร้างความผูกพันทางจิตใจให้แก่บุคลากรในองค์กรส่งผลต่อความจงรักภักดีและความคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร สะท้อนถึงจิตใต้สำนึกของบุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

8. เอกสารอ้างอิง

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, And normative commitment to the organization. **Journal Of Occupational Psychology**, 63(10), 1-18.
- Byars, Liloyd L, & Leslie, W. R. (1997). **Human Resource Management**. 5 th ed. Illinois: Richard D. Irwin.
- Channgam, L. (2016). **Factors Affecting Engagement. to the organization of employees of the Government Savings Bank Head office, individual customer group** [Master's Thesis]. Thammasat University.
- Chantrasuk, P. & Sucharitarak, P. (2022). Human Resource Management and Organizational Engagement of Personnel in Vocational Education Institutions. **Ratchaburi Province Central Occupational Journal**. 40-49.
- Chanyam, K. (2013). **Industrial Psychology.and the organization**. Bangkok: OS Printing House.
- Chomkaew, N. (2017). Human Resource Management and Engagement organization and operational efficiency of Personnel Suratthani Rajabhat. **Journal of Management Science**, 4(2),89-116.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of psychological testing**. 3rd ed. New York: Harper & Row.
- Ivancevich, J. M. (1998). **Human Resource Management**. 7th ed. USA: Mc Graw Hill.
- Kanchanaphan, P. (2014). **The relationship between Perceived welfare and organizational commitment of the monthly employees, the company has Tech Industry. Co., Ltd** [Master's Thesis]. Prince of Songkhla University.
- Kecharanan, N. (2004). **Management. human resources**. Bangkok: Se-Education.
- Kejima, L. (2018). Strategic drive School Human Resource Management Bang Phra Wittayakhom is under the jurisdiction of the area office. n.p.
- Mondy R. W., Noe R. M., & Premeaux, S. R. (2002). **Human resource management**. 7th ed.. New Jersey: Prentice Hall.
- Montob, K. (2019). **Human resource management. that affect the retention of the case study personnel A company in Bangkok** [Master's Thesis]. Ramkhamhaeng University.
- Ngamlamom, W. (2015). **New Public Management :NPM**. Bangkok: TDRM Institute.
- Nonthasinont, P. (2019). **Personal factors and model. Human resource management that affects Commitment to the organization of employees and employees Government Savings Bank Independent** [Master's Thesis]. Ramkhamhaeng University. Office of the Economic and Social Development Board National. (2017). **Economic Development Plan and National Society** (No. 12, 2017-2021). Bangkok: Office of the Development Board National economy and society.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). **Business organization and management**. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

- Rungcharoensuksri, S. (2015). **A Study of Organizational Commitment, Career Achievement Development and Fringe Benefits Satisfaction Affecting Loyalty of Private Employees Companies in Bangkok Metropolitan Areas.** [Master's Thesis]. Bangkok University.
- Thasujai, T. (2005). **Commitment to the organization of Civil servants,** Office of the Judiciary Region 5. Master of Arts Social Development Branch National Institute of Development Administration.
- Thanchaiyakorn, A. (2019). Organizational Engagement. **Journal of Roi Kaensarn Academic**, 4(1), 32-46
- Watthanaphab, N. & Kasai, P. (2020). Factors that affect the organizational commitment of employees 4-5 star hotels in Pattaya City, Province Chonburi. **Journal of Dusit Thani College**. 15(1),165-166